CONSEIL DES PRUD'HOMMES
1 rue Bégand
CS 10077
10000 TROYES

N° RG F 18/00036
Nature : 84J

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

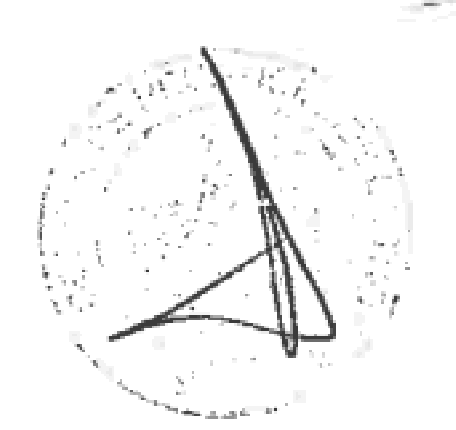
Jean-Paul [redacted]
contre
- Stéphane GORRIAS mandataire liquidateur de la SOCIÉTÉ FRANCE EVENT
- CGEA IDF OUEST

MINUTE N° 18/00418

JUGEMENT du
13 Décembre 2018

Qualification :
- Réputée Contradictoire
- Premier ressort

COPIE CERTIFIEE CONFORME
Le GREFFIER



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Audience du 13 DÉCEMBRE 2018
(Débats du 27 Septembre 2018)

Monsieur Jean-Paul [redacted]

Partie Demanderesse Assistée de Maître Hélène MELMI, Avocat au barreau de l'Aube ;

Maître Stéphane GORRIAS
mandataire liquidateur de la SOCIÉTÉ FRANCE EVENT
15 rue de l'hôtel de Ville
CS 70005
92200 NEUILLY SUR SEINE

Partie Défenderesse Non Comparante ;

CGEA IDF OUEST
130 Rue Victor Hugo
92309 LEVALLOIS PERRET CEDEX

Partie Intervenante Représentée par Maître Mikaël MATHIEU, Avocat au Barreau de l'Aube ;

Composition du Bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Madame Claire BARONI, Présidente Conseiller Salarié
Monsieur Mickael LOUINET, Assesseur Conseiller Salarié
Monsieur Nicolas DUMARD, Assesseur Conseiller Employeur
Madame Brigitte MARION, Assesseur Conseiller Employeur

Assistés lors des débats de Madame Nada STANKOVIC, Adjoint administratif, faisant fonction de Greffier et en sa présence lors du prononcé par mise à disposition au Greffe de la décision conformément à l'article 453 du Code de procédure civile.

Le Conseil de Prud'hommes, statuant publiquement, après avoir entendu les parties comparantes ou leur représentant, a rendu le jugement suivant :

PROCÉDURE

Par requête datée du 9 février et reçue au Greffe le 12 février 2018, Monsieur Jean-Paul [redacted] saisit le Conseil de Prud'hommes de Troyes des demandes suivantes dirigées contre la SOCIÉTÉ FRANCE EVENT :

- résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur qui produit les effets d'un licenciement nul, ou subsidiairement dépourvu de cause réelle et sérieuse
- 37 760,85 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ou à tout le moins sans cause réelle ni sérieuse
- 8 391,30 euros à titre d'indemnité conventionnelle de préavis
- 839,13 euros à titre de congés payés afférents
- 3 146,74 euros à titre d'indemnité de licenciement
- 15 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral
- 1 500,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile
- rappel de salaire (à chiffrer)
- exécution provisoire en application de l'article 515 du Code de procédure civile
- il est expressément entendu que les sommes réclamées à titre indemnitaire s'entendent nettes de CSG et de CRDS.

En application des articles R 1452-2, 3 et 4 du Code du travail, Monsieur Jean-Paul [redacted] et la SOCIÉTÉ FRANCE EVENT sont régulièrement convoquées, en date du 13 février 2018, devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation du 22 mars 2018, par lettre simple pour la demanderesse et par lettre recommandée avec accusé de réception pour la société défenderesse.

Après renvois des 22 mars et 5 avril 2018, l'affaire est appelée devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation du 19 avril 2018 où les parties comparaissent. Aucune conciliation n'est possible.

Par décision du 19 avril 2018, le Bureau de Conciliation et d'Orientation condamne la SOCIÉTÉ FRANCE EVENT à payer à Monsieur Jean-Paul [redacted] sous astreinte de 20 euros par jour de retard à compter du 8ème jour suivant la notification de la décision, astreinte que le Conseil se réserve le droit de liquider, les sommes de 1 204,40 euros à titre de provisions sur salaire de février 2018 et de 1 204,40 euros à titre de provisions sur salaire de mars 2018 et renvoie l'affaire devant la mise en état du 7 juin 2018.

Par courrier daté du 18 juin et reçu au Greffe le 19 juin 2018, la partie demanderesse indique que la Société FRANCE EVENT a fait l'objet, en date du 14 juin 2018, d'une liquidation judiciaire et sollicite la mise en cause des organes de la procédure collective (du mandataire liquidateur et du CGEA IDF).

Monsieur Jean-Paul [redacted] Maître Stéphane GORRIAS, es-qualités de mandataire liquidateur de la Société FRANCE EVENT et le CGEA IDF OUEST sont régulièrement convoqués, en date du 20 juin 2018, devant le Bureau de Jugement du 13 septembre 2018.

Après renvoi, l'affaire est appelée à l'audience de jugement du 27 septembre 2018 où seuls la partie demanderesse et le CGEA IDF OUEST sont entendus en leurs explications, Maître Stéphane GORRIAS, es-qualités de mandataire liquidateur de la SOCIÉTÉ FRANCE EVENT, n'étant ni présent, ni représenté bien que régulièrement touché par la convocation.

Par voie de conclusions visées et oralement débattues à l'audience, Monsieur Jean-Paul [redacted] demande au Conseil de :

- **A titre principal,** prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur qui produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse :
✓ dire et juger, à titre principal, que doit être écarté le montant maximal d'indemnisation prévu

par l'article L1235-3 du Code du travail, en raison de son inconventionnalité, ce plafonnement violant les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne, les articles 4 et 10 de la convention 158 de l'OIT et le droit au procès équitable,

✓ 37 760,85 euros correspondant à 9 mois de salaire, en réparation de l'ensemble des préjudices professionnels, financiers et moraux subis dans le cadre de son licenciement

✓ si le Conseil ne retenait pas l'inopposabilité du plafonnement, 16 782,60 euros correspondant à 4 mois de salaire à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en application de l'article L1235-3.

- **A titre subsidiaire**, dire et juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse :

✓ dire et juger, à titre principal, que doit être écarté le montant maximal d'indemnisation prévu par l'article L1235-3 du Code du travail, en raison de son inconventionnalité, ce plafonnement violant les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne, les articles 4 et 10 de la convention 158 de l'OIT et le droit au procès équitable,

✓37 760,85 euros correspondant à 9 mois de salaire, en réparation de l'ensemble des préjudices professionnels, financiers et moraux subis dans le cadre de son licenciement

✓si le Conseil ne retenait pas l'inopposabilité du plafonnement,16 782,60 euros correspondant à 4 mois de salaire à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en application de l'article L1235-3.

- **A titre infiniment subsidiaire**, dire et juger que la violation des critères d'ordre du licenciement lui a causé un préjudice ayant eu pour conséquence la perte de son emploi,

✓ 37 760,85 euros à titre de dommages et intérêts pour la perte injustifiée de son emploi.

- **En tout état de cause :**

✓ 3 146,74 euros à titre d'indemnité légale de licenciement

✓ 8 391,30 euros à titre d'indemnité conventionnelle de préavis

✓ 839,13 euros à titre de congés payés afférents

✓ 3 913,46 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés

✓ 1 850,00 euros à titre de rappel de salaire correspondant à la seconde moitié de la prime de 13ème mois pour 2017

✓ 925,00 euros à titre de rappel de salaire prime de 13ème mois pour 2018, au prorata du temps de présence dans l'entreprise, soit 4 mois, du 1er janvier au 30 avril 2018

✓ 1 204,40 euros nets à titre de rappel de salaire pour le mois de février 2018

✓ 3 700,00 euros bruts à titre de rappel de salaire pour le mois de mars 2018

✓ 3 700,00 euros bruts à titre de rappel de salaire pour le mois d'avril 2018

✓ 2 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour les retards et les non paiements des salaires

✓ 1 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour non communication des critères d'ordre du licenciement

✓ remise des bulletins de paie de novembre et décembre 2017, de mars et avril 2018, sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter de la notification du jugement

✓ remise des docuements de fin de contrat (certificat de travail, solde de tout compte),sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter de la notification du jugement

✓ liquidation de l'astreinte prononcée par le Bureau de Conciliation et d'Orientation le 19 avril 2018

✓ assortir l'ensemble des sommes accordées par jugement des intérêts au taux légal à compter de la saisine du Conseil

✓ 1 500,00 euros au titre de' l'article 700 du Code de procédure civile

✓condamnation de la société aux entiers dépens

✓fixer ses créances au passif de la liquidation judiciaire de la société FRANCE EVENT

✓ déclarer commune et opposable au CGEA la décision à intervenir et dire que celui-ci sera tenu de garantir le paiement des condamnations sollicitées

✓ exécution provisoire en application du jugement à intervenir en application des dispositions de l'article R1454-28 du Code du travail et de l'article 515 du Code de procédure civile.

Pour sa part, par voie de conclusions visées et oralement débattues à l'audience, le CGEA IDF OUEST conclut, à titre principal, au débouté de l'ensemble des demandes de Monsieur Jean-Paul [redacted]et, à titre subsidiaire, dire qu'il ne sera tenu à garantie des sommes auxquelles l'employeur pourrait être condamné que dans les limites, conditions et modalités prévues par les

articles L3253-6 et suivants du Code du travail de sa mise en oeuvre ; de dire notamment que sa garantie ne pourra s'appliquer sur les dommages et intérêts, l'article 700 du Code de procédure civile et l'astreinte ; de rappeler que sa garantie est limitée, toutes créances avancées pour le compte du salarié, à un montant maximum correspondant au plafond prévu par les articles L3253-17 et D3253-5 du Code du travail, à la date de rupture du contrat.

A l'issue des débats, le Conseil met l'affaire en délibéré et fixe le prononcé par mise à disposition au Greffe de la décision au 13 décembre 2018, les parties étant régulièrement avisées de la date à laquelle la décision sera rendue.

FAITS et MOYENS des PARTIES

Monsieur Jean-Paul [redacted] a été embauché en contrat à durée indéterminé, en date du 03 mars 2015, par la société FSE ENVENT, en qualité de chargé de développement, niveau III, coefficient 190 de la convention collective.

Un avenant au contrat de travail a été signé le 15 mars 2016 prévoyant le paiement d'un 13ème mois de salaire et d'un salaire mensuel de 3700,00 euros bruts, pour un temps plein, à compter du 1er janvier 2017.

En parallèle de son emploi, Monsieur Jean-Paul [redacted] était co-propriétaire d'une autre société, l'As de la Fête, avec Madame Evelyne [redacted], son épouse. Cette société au capital de 21000 euros a été cédée, le 28 juin 2017, à Monsieur Pascal BOUDIER, nouveau président de FSE ENVENT, pour un montant de 10 000 euros.

Suite à cette cession, Madame Evelyne [redacted] a été embauchée le 1er mai 2017, par FRANCE EVENT.

Monsieur Jean-Paul [redacted] et Madame Evelyne [redacted] ont reçu, le 1er février 2018, une convocation à entretien préalable en vue d'un licenciement pour motif économique,entretien fixé au 12 février 2018.

S'estimant non rempli de ses droit, Monsieur Jean-Paul [redacted] saisi, le 12 février 2018, le Conseil de Prud'hommes afin de voir, notamment, prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Monsieur Jean-Paul [redacted] se voit notifier son licenciement pour motif économique par courrier du 28 février 2018. Il adresse un courrier à son employeur, en date du 12 mars 2018, afin de demander des précisions sur le motif économique et les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Le courrier est resté sans réponse de l'employeur.

Le Bureau de conciliation et d'orientation a rendu une ordonnance, en date du 19 avril 2018, condamnant la société FSE EVENT à payer à Monsieur Jean-Paul [redacted] la somme globale de 2 408,80 euros à titre de provisions sur salaire de février et mars 2018, sous astreinte de 20 euros par jour de retard à compter du 8ème jour suivant la notification de la décision.

Aux soutiens de ses prétentions précitées, Monsieur Jean-Paul [redacted] explique que la résiliation judiciaire est fondée, l'employeur ayant fait preuve de déloyauté contractuelle avec une mise au placard progressive, suite à la cession de son entreprise ; que l'employeur a également manqué à son obligation de paiement des salaires dès le mois de décembre 2017. Les salaires de février, mars et avril 2018 n'ont toujours pas été payés à ce jour, ni ses primes de 13ème mois pour 2017 et 2018.

De plus, Monsieur Jean-Paul [redacted] fait valoir que les barèmes introduits par la réforme du Code du travail est contraire à la convention 158 de l'OIT.

Le demandeur soutient également que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, le motif économique n'étant pas valable dans ce cas. De plus, les critères fixant l'ordre des départs n'ont pas été respectés.

En réplique, le CGEA ID OUEST soutient que le litige n'est pas d'ordre prud'homal mais commercial, l'embauche de Monsieur Jean-Paul [redacted] ayant été faite dans le cadre du rachat de la société. Les époux [redacted] ne travaillaient pas pour la société FRANCE EVENT, il n'y avait pas de lien de subordination.

Le CGEA rappelle les limites de sa garantie dont sont exclus les intérêts, les créances n'étant pas la conséquence du contrat de travail (astreinte, article 700, dommages et intérêts pour retard dans les paiements des salaires) et précise que les garanties sont limitées au plafond prévu par l'article L3253-17 du Code du travail.

MOTIF DE LA DÉCISION

Sur la nature du contrat

L'article L1221-1 du Code du travail dispose que «*Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter.*»

Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquement de son subordonné.

Monsieur Jean-Paul [redacted] a été embauchée par la société FSE EVENT le 16 mars 2016, en qualité de chargé de développement. Un contrat de travail a été édité. Madame BELL, Directrice des Ressources Humaines, explique lors de l'entretien préalable au licenciement dont le compte rendu a été rédigé par Monsieur Pédro GABRIEL qui assistait le salarié, que la société FSE EVENT est devenue FRANCE EVENT.

La société l'As de la Fête a été cédée en juin 2017.

Les fiches de paie font toujours état, une fois le contrat de cession, de sa qualité de chargé de développement.

Monsieur Jean-Paul [redacted] reçoit un courrier de Monsieur BOUDIER, gérant de la société FRANCE EVENT, le 25 janvier 2018, lui demandant la restitution de biens de l'entreprise sous couverts de sanctions.

Deux témoignages versés au dossier confirmment le travail de Monsieur Jean-Paul [redacted] en tant que salarié dans l'entreprise : «*monsieur Girard était le commercial principal de la société et gérait tous les évènements liés aux manifestations en charge de FSE Event*».

Le CGEA IDF OUEST n'apporte aucun élément factuel pour remettre en cause le contrat de travail.

En conséquence, le Conseil constate l'existence d'un contrat de travail qui liait Monsieur Jean-Paul [redacted] à la société FRANCE EVENT et l'existence d'un lien de subordination.

Ainsi, le Conseil est compétent pour juger le litige.

Sur la résiliation judiciaire

Il est de jurisprudence constante que lorsque le salarié fonde sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail sur des griefs qu'il impute à son employeur et que les manquements sont établis et d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation de travail, la résiliation judiciaire est prononcée aux torts de l'employeur et produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

✓ *Sur le non paiements des salaires*

Il est constant que le non-paiement du salaire constitue un manquement suffisamment grave pour fonder la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Monsieur Jean-Paul [redacted] affirme que le salaire du mois de décembre 2017 a été payé seulement le 11 janvier 2018, que la deuxième moitié de son 13ème mois pour l'année 2017 n'a pas été payée, que le salaire du mois de janvier 2018 n'étant pas payé, il a adressé un courrier, en date du 8 février 2018, à son employeur pour réclamer le paiement de son salaire. Ce salaire sera versé le 26 février 2018.

Le salaire du mois de février est payé le 27 mars 2018 mais le chèque s'avère sans provision, en témoigne le compte en banque de Monsieur Jean-Paul [redacted]

Dans ce contexte, le Bureau de conciliation et d'orientation du 19 avril 2018 a condamné la société FRANCE EVENT verser à Monsieur Jean-Paul [redacted] une provision sur les salaires de février et mars 2018.

A ce jour, Monsieur Jean-Paul [redacted] n'a pas reçu ses bulletins de salaire pour les mois de novembre et décembre 2017, ainsi que ceux de mars et avril 2018. Ce sont également 11 379,40 euros dûs au titre des salaires qui n'ont toujours pas été payés.

La notification du licenciement pour motif économique est intervenue le 28 février 2018 et l'entreprise n'a été liquidée que le 14 juin 2018, soit plus de 6 mois après le début de ses difficultés à verser les salaires à Monsieur Jean-Paul [redacted]

Aucun de ses éléments n'est contredit par le mandataire liquidateur.

En conséquence, le Conseil constate le manquement de l'employeur à son obligation de paiement des salaires.

✓ *Sur l'appauvrissement des missions*

La résiliation judiciaire apparaît également justifiée lorsqu'il est reproché à l'employeur d'avoir unilatéralement appauvri les missions et responsabilités d'un salarié.

Monsieur Jean-Paul [redacted] explique que dès novembre 2017, Monsieur BOUDIER l'a «mis au placard», lui retirant les missions en lien avec l'Estac, alors que celles-ci représentaient 80% des activités de l'entreprise.

Ses dires sont corroborés par deux témoignages de salariés de l'entreprise, Messieurs Geoffrey RICHOUX et Jean-Marc VAN-HECKE :

- *«A son retour de vacances, il a carrément été mis à l'écart, ne gérant plus rien et n'étant plus conviés aux réunions ou autre évènements professionnels. Les tâches qui lui étaient échus ont été confiées à Madame Fernet et donc de octobre 2017 jusqu'à son départ, Monsieur Girard était seul dans son bureau sans aucune tâche à accomplir»* ;

- « *J'ai pu observer la dégradation des conditions de travail de Monsieur Girard Jean Paul. Il a été mis à l'écart de toute organisation, de mise en place et de présence sur les prestations assurées par F.EVENT* ».

Ces deux témoignages font également référence à l'impact psychologique sur Monsieur Jean-Paul [redacted] et à son arrêt maladie.

Ses éléments ne sont pas contredits par la partie adverse.

En conséquence, le Conseil constate l'appauvrissement des missions et responsabilité de Monsieur Jean-Paul [redacted]

✓ *Sur la déloyauté contractuelle*

L'article L1222-1 du Code du travail dispose que « *Le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi* ».

Il est constant que le manquement de l'employeur à cette obligation est de nature à justifier la résiliation judiciaire.

Les éléments dans le dossier font ressortir la grande malhonnêté dont a fait preuve l'employeur envers ses salariés et notamment envers Monsieur Jean-Paul [redacted]

Les témoignages apportés par d'autres salariés, Monsieur Laurent BASTIEN, Monsieur Jean Paul RICHOUX, confirment cette malhonnêté.

S'ajoute à cela l'absence total d'échange avec les salariés sur la situation de l'entreprise et la non réponse aux courriers envoyés par Monsieur Jean-Paul [redacted] Monsieur BOUDIER, qui a manqué à son obligation de paiement des salaires, a eu tout de même l'audace d'envoyer un courrier, en date 15 mars 2018, pour une demande de remboursement de prêt dont il n'a aucune preuve de sa réelle existence.

En conséquence, le Conseil juge que la société FRANCE EVENT a exécuté le contrat de travail de Monsieur Jean-Paul [redacted] de façon déloyale.

Au vu de l'ensemble des éléments (manquement dans le paiement des salaires, appauvrissement des missions, déloyauté contractuelle), le Conseil dit Monsieur Jean-Paul GIRARD fondé en sa demande de résiliation judiciaire.

✓ *Sur la date de résiliation judiciaire*

Enfin, la résiliation judiciaire produit ses effets le jour où le juge la prononce, sauf si le contrat de travail a été rompu antérieurement. C'est à la date d'envoi de la notification du licenciement qu'est fixée la prise d'effet de la résiliation judiciaire.

Monsieur Jean-Paul GIRARD a reçu sa lettre de licenciement en date du 28 février 2018.

En conséquence, la résiliation judiciaire est prononcée à effet du 28 février 2018.

✓ *Sur les conséquences de la résiliation judiciaire*

La résiliation judiciaire prononcée aux tort de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ainsi, Monsieur Jean-Paul [redacted] est fondé en sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi qu'en ses demandes suivantes :

- indémnité légale de licenciement à hauteur de 3 095,30 euros
- indemnité conventionnelle de préavis, soit la somme de 8 254,04 euros correspondant à 2 mois
- congés payés sur préavis pour un montant de 825,40 euros, selon la règle du 10ème
- indemnité compensatrice de congés payés à hauteur de 3 913,46 euros,

étant précisé que le Conseil a fixé le salaire moyen de Monsieur Jean-Paul [redacted] à la somme de 4 127,07 euros.

✓*Sur l'inconventionnalité des barèmes prévus par l'article L1235-3 du Code du travail*

L'article 55 de la constitution du 4 octobre 1958 indique que «des traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois.»

Si le Conseil Constitutionnel est compétent pour contrôler la conformité des lois à la Constitution, le contrôle de conformité des lois par rapport aux conventions internationales appartient aux juridictions ordinaires sous le contrôle de la Cour de Cassation et du Conseil d'Etat.

La Cour de Cassation a établi que la convention n°158 était «directement applicable» et a souligné «la nécessité de garantir qu'il soit donné pleinement effet aux dispositions de la convention».

L'article 10 de convention n°158 de l'OIT, sur le licenciement, ratifié par la France le 16 mars 1989, stipule que les si les tribunaux «arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationale, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible, dans les circonstances, d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée».

L'article 24 de la Charte Sociale Européenne du 3 mai 1996, ratifiée par la France le 7 mai 1999 stipule «en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaitre (...) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée».

Le Conseil d'Etat a jugé que les dispositions de l'article 24 de la Charte Sociale Européenne sont directement invocables devant lui.

Le Comité Européen des Droits Sociaux, organe en charge de l'interprétation de la Charte, s'est prononcé sur le sens devant être donné à l'indemnité adéquate et à la réparation appropriée dans sa décision du Comité du 8 septembre 2016.

Le Comité a ainsi jugé que la Loi Finlandaise qui fixait un plafond de 24 mois d'indemnisation était contraire à la Charte:

«(...) *dans certains cas de licenciement abusif, l'octroi d'une indemnisation à hauteur de 24 mois prévue par la loi relative au contrat de travail peut ne pas suffire pour compenser les pertes et le préjudice subis. (...) Le Comité considère que le plafonnement de l'indemnisation prévue par la loi relative au contrat de travail peut laisser subsister des situations dans lesquelles l'indemnisation accordée ne couvre pas le préjudice subi*».

Le Conseil d'Etat a reconnu que la Charte Sociale revêtait le caractère d'un traité international.

La Cour de Cassation a reconnu l'applicabilité directe et se réfère aux articles 5 et 6 de la Charte Sociale dans de nombreuses décisions sur la liberté syndicale et le droit de négociation

collective.

L'article L1235-3 du Code du travail dispose que «Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, (...) le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau».

Le barème est fixé en fonction de l'ancienneté et de la taille de l'entreprise et peut aller jusqu'à maximum 20 mois.

L'article L1235-3 du Code du travail dispose que «Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, (...) le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau».

Le barème est fixé en fonction de l'ancienneté et de la taille de l'entreprise et peut aller jusqu'à maximum 20 mois.

L'article L1235-3 du Code du travail, en introduisant un plafonnement limitatif des indemnités prud'homales, ne permet pas aux juges d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice qu'ils ont subi.

De plus, ces barèmes ne permettent pas d'être dissuasifs pour les employeurs qui souhaiteraient licencier sans cause réelle et sérieuse un salarié. Ces barèmes sécurisent d'avantage les fautifs que les victimes et sont donc inéquitables.

En conséquence, le Conseil juge que ce barème viole la Charte Sociale Européenne et la Convention n°158 de l'OIT.

Les barèmes prévus à l'article L1235-3 du code du travail sont donc inconventionnels.

✓ *Sur le montant des dommages et intérêts*

L'article 24 de la Charte Sociale Européenne du 3 mai 1996 stipule que «En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaitre (...) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée».

La rupture du contrat de travail a été faite dans des conditions délétères.

L'employeur a fait preuve de manquement grave à l'encontre de Monsieur Jean-Paul GIRARD. Il a licencié sans cause réelle et sérieuse et simultanément son épouse aussi, ce qui fait office de double peine pour le couple qui s'est retrouvé sans ressource financière.

De plus, il a été attesté que la vente de l'entreprise «L'as de la Fête» s'est faite dans des conditions financières plus que favorable pour Monsieur BOUDIER qui devait, en contrepartie, assurer un emploi pour le couple, d'une durée de 12 mois pour Madame Evelyne [redacted] et de 3 ans pour Monsieur Jean-Paul [redacted]. Ces éléments sont attestés par Monsieur Laurent BASTIEN. Cet accord n'a pas été respecté par Monsieur BOUDIER.

Enfin, dans cette affaire, le Conseil ne peut constater que la grande malhonneté dont a fait preuve l'employeur.

En conséquence, le Conseil fixe la créance de Monsieur Jean-Paul [redacted], dans la liquidation judiciaire de la société FRANCE EVENT, à la somme de 37143,63 euros,

correspondant à 9 mois de salaire, à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur les rappels de salaire du 13ème mois de 2017 et 2018

Il est de jurisprudence constante que la charge de la preuve du paiement du salaire incombe à l'employeur.

Selon l'avenant signé le 15 mars 2016, « *a compté du 01/04/2016, Monsieur Jean Paul* [redacted] *bénéficiera d'un 13ème mois qui sera versé au salarié à hauteur de moitié le 31 décembre et l'autre moitié le 30 juin. En cas de départ en cours d'année, ce 13ème mois sera payé au prorata du temps de présence dans l'entreprise* ».

Monsieur Jean-Paul [redacted] fait état du non-paiement de la deuxième moitié de sa prime de 13ème mois pour l'année 2017, ainsi que du prorata pour les 4 mois de l'année 2018.

Le défendeur n'apporte par la preuve du paiement du 13ème mois.

En conséquence, le Conseil dit Monsieur Jean-Paul [redacted] fondé en sa demande et fixe sa créance, dans la liquidation judiciaire de la société FRANCE EVENT, aux sommes suivantes :

- 1 850,00 euros à titre de rappel de salaire correspondant à la seconde moitié de la prime de 13ème mois pour 2017
- 925,00 euros à titre de rappel de salaire sur prime de 13ème mois pour 2018, au prorata du temps de présence dans l'entreprise.

Sur rappel de salaire de février, mars et avril 2018

Il est de jurisprudence constante que la charge de la preuve du paiement du salaire incombe à l'employeur.

L'article L1234-5 du Code du travail dispose que "*Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.*
L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.
L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L. 1235-2."

Monsieur Jean-Paul [redacted] n'a pas été payé des mois de février, mars et avril 2018. Seul le bulletin de salaire pour le mois de février 2018 lui a été transmis.

Le Bureau de conciliation et d'orientation, en date du 19 avril 2018, a condamné la société FRANCE EVENT à lui verser :

- 1204,40 euros nets à titre de provisions sur salaire de février 2018
- 1204,40 euros bruts à titre de provisions sur salaire de mars 2018.

La société FRANCE EVENT a procédé au paiement du salaire de février 2018, mais le chèque était sans provision et a été refusé par la banque. Il n'a pas été procédé au versement de la provision sur salaire de mars 2018.

Le licenciement est intervenu le 28 février 2018, le salarié n'a pas effectué le préavis, le Conseil ayant fait droit à l'indemnité compensatrice de préavis à hauteur de 2 mois de salaire.

En conséquence, les salaires des mois de mars et avril 2018 ne sont pas dus et Monsieur Jean-Paul GIRARD en sera débouté. Seul le mois de février 2018 est dû à hauteur de 1204,40 euros nets et il y a lieu de fixer sa créance, dans la liquidation judiciaire de la société FRANCE EVENT, à cette somme.

Sur les retards et non paiements des salaires

L'article 1231-6 du Code civil dispose que "*Les dommages et intérêts dus à raison du retard dans le paiement d'une obligation de somme d'argent consistent dans l'intérêt au taux légal, à compter de la mise en demeure.*
Ces dommages et intérêts sont dus sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte.
Le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de ce retard, peut obtenir des dommages et intérêts distincts de l'intérêt moratoire."

Monsieur Jean-Paul [redacted] a saisi le Conseil de Prud'hommes le 12 février 2018, une décision du 19 avril 2018 du Bureau d'orientation et de conciliation a condamné la société FRANCE EVENT au paiement d'une provision sur les salaires pour de février et mars 2018. Seul le salaire de février 2018 a été payé mais le chèque s'est avéré sans provisions.

L'employeur, qui rencontrait des difficultés de paiement depuis plusieurs et était dans l'impossibilité de payer les salaires, a tardé de faire connaître ses difficultés, la liquidation judiciaire n'étant prononcée que le 14 juin 2018.

L'employeur n'a pas informé les salariés de l'entreprise de ses difficultés, les laissant sans revenus et sans explications.

En conséquence, le Conseil reconnaît que les manquements graves de l'employeur relatifs au non-paiement des salaires ont causé à Monsieur Jean-Paul [redacted] un préjudice distinct de celui occasionné par la perte de l'emploi et fixe sa créance dans la liquidation judiciaire de la société FRANCE EVENT à la somme de de 1 000,00 euros.

Sur la communication des critères d'ordre de licenciement

L'article R 1233-1 Code du travail précise que «*Le salarié qui souhaite connaître les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements adresse sa demande à l'employeur, en application des articles L. 1233-17 et L. 1233-43, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi.*
L'employeur fait connaître les critères qu'il a retenus pour fixer l'ordre des licenciements, en application de l'article L. 1233-5, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, dans les dix jours suivant la présentation ou de la remise de la lettre du salarié.
Ces délais ne sont pas des délais francs. Ils expirent le dernier jour à vingt-quatre heures.»

La jurisprudence indique que le défaut de réponse à la demande du salarié constitue une irrégularité qui cause nécessairement au salarié un préjudice que le juge doit réparer.

Monsieur Jean-Paul [redacted] par courrier avec accusé réception du 13 mars 2018, a demandé des précisions sur les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.

Ce courrier est resté sans réponse.

En conséquence, le Conseil reconnaît le préjudice subi par Monsieur Jean-Paul [redacted] et fixe sa créance dans la liquidation judiciaire de la société FRANCE EVENT à la somme de 500,00 euros à titre de dommages et intérêts pour non communication des critères de licenciement.

Sur le préjudice moral

Il est constant que les circonstances brutales et vexatoires ayant entouré la rupture du contrat de travail justifient l'indemnisation d'un préjudice distinct de celui retenu au titre de la perte d'emploi.

Monsieur Jean-Paul [redacted], après la cession de son entreprise à Monsieur BOUDIER, a été «mis au placard» de manière brutal, ce qui a, selon les témoignages produits, eu un impact psychologique sur sa santé entraînant un arrêt de travail.

L'employeur n'a pas daigné répondre aux sollicitations de Monsieur Jean-Paul [redacted] sur les non-paiements des salaires et ne l'a pas informé des difficultés de l'entreprise.

Les conditions dans lesquelles est intervenue la fin du contrat témoignent de nombreux manquements de l'employeur.

De plus, l'épouse de Monsieur Jean-Paul [redacted] a été, elle aussi, évincée de l'entreprise, ce qui a causé une double peine au couple.

En conséquence, le Conseil dit Monsieur Jean-Paul [redacted] fondé en sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral et fixe sa créance dans la liquidation judiciaire de la société FRANCE EVENT à la somme de 5 000 euros.

Sur la remise des documents

✓ *Sur la remise des bulletins de paie*

Monsieur Jean-Paul [redacted] sollicite la remise, sous astreinte, des bulletins de paie de novembre, décembre 2017, mars et avril 2018 non remis par l'employeur.

Conformément à l'artile L3243-2 du Code du Travail, "Lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L. 3243-1 une pièce justificative dite bulletin de paie..."

Il y a lieu d'ordonner à Maître Stéphane GORRIAS, es-qualités de mandataire liquidateur de la société FRANCE EVENT, de remettre à Monsieur Jean-Paul [redacted] les bulletins de paie de novembre et décembre 2017, ainsi que ceux de mars et avril 2018 correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis de 2 mois, sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du 8ème jour suivant la notification de la présente décision, astreinte que le Conseil se réserve le droit de liquider.

✓ *Sur la remise des documents de fin de contrat*

Selon l'article L1234-19 du Code du travail, "*A l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire.*"

En vertu de l'article L1234-20 du Code du travail, "*Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail...*".

Ces documents n'ayant pas été remis à Monsieur Jean-Paul [redacted] le Conseil ordonne à Maître Stéphane GORRIAS, es-qualités de mandataire liquidateur de la société FRANCE EVENT, de lui remettre le certificat de travail et le solde de tout compte sous asteinte de 50 euros par jour de retard à compter du 8ème jour suivant la nofication du présent jugement, astreinte que le Conseil se réserve le droit de liquider.

Sur la liquidation de l'astreinte

Le Bureau de conciliation et d'orientation du 19 avril 2018 a rendu une ordonnance condamnant la société FRANCE EVENT à payer à Monsieur Jean-Paul [redacted] des provisions sur salaires pour de février et mars 2018. L'employeur a payé le mois de février 2018 mais le chèque était sans provision.

En conséquence, le Conseil liquide l'astreinte à la somme de 4 540,00 euros et fixe la créance de Monsieur Jean-Paul [redacted] dans la liquidation judiciaire de la société FRANCE EVENT à cette somme.

Sur les intérêts au taux légal

L'article 1907 du Code civil prévoit que "*L'intérêt est légal ou conventionnel. L'intérêt légal est fixé par la loi. L'intérêt conventionnel peut excéder celui de la loi, toutes les fois que la loi ne le prohibe pas.*
Le taux de l'intérêt conventionnel doit être fixé par écrit."

En conséquence, le Conseil assortit les présentes sommes accordées des intérêts au taux légal à la compter du prononcé du présent jugement.

Sur l'article 700 du code de procédure civile

L'article 700 du Code de procédure civile dispose que "Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :
1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;
2°...
Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée...".

L'équité commande de faire droit à la demande de Monsieur Jean-Paul [redacted] au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, à hauteur de 1 000,00 euros.

Sur l'exécution provisoire

L'article 515 du Code de procédure civile prévoit que "*Hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.*
Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation.".

Le Conseil ordonne l'exécution provisoire de la présente décision, compatible avec la nature de l'affaire.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Troyes, après en avoir délibéré conformément à la Loi, statuant publiquement, par décision réputée contradictoire en premier ressort,

DONNE ACTE au CGEA IDF OUEST de son intervention,

DIT Monsieur Monsieur Jean-Paul [redacted] partiellement fondé en ses réclamations,

PRONONCE la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, à effet du 28 février 2018,

DIT que les barèmes prévus à l'article L1235-3 du Code du travail sont en contrariété avec la Charte Sociale Européenne et la Convention n°158 de l'OIT,

LIQUIDE l'astreinte prononcée par le Bureau de Conciliation et d'Orientation du 19 avril 2018 à la somme de 4 540,00 euros,

FIXE la créance de Monsieur Jean-Paul [redacted], dans la liquidation judiciaire de la société FRANCE EVENT, conduite par Maître Stéphane GORRIAS, es-qualités de mandataire liquidateur, aux sommes suivantes :

- 37 143,63 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 3 095,30 euros à titre d'indémnité légale de licenciement
- 8 254,04 euros à titre d'indemnité conventionnelle de préavis
- 825,40 euros à titre d'indemnité de congés payés sur préavis
- 3 913,46 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés
- 1 850,00 euros à titre de rappel de salaire sur prime de 13ème mois de 2017
- 925,00 euros à titre de rappel de salaire sur prime de 13ème mois de 2018
- 1 204,40 euros nets à titre de rappel de salaire de février 2018
- 1 000,00 euros à titre de pour retard et non paiement des salaires
- 500,00 euros à titre de dommages et intérêts pour non communication des critères de licenciement
- 5 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral
- 4 540,00 euros à titre de liquidation de l'astreinte prononcée le 19 avril 2018
- 1 000,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

ORDONNE à Maître Stéphane GORRIAS, es-qualités de mandataire liquidateur de la société FRANCE EVENT, de remettre à Monsieur Jean-Paul [redacted] les bulletins de paie de novembre, décembre 2017, mars et avril 2018, sous astreinte de 50,00 euros par jour de retard à compter du 8ème jour suivant la notification de la présente décision, astreinte que le Conseil se réserve le droit de liquider,

ORDONNE à Maître Stéphane GORRIAS, es-qualités de mandataire liquidateur de la société FRANCE EVENT, de remettre à Monsieur Jean-Paul [redacted] le certificat de travail et le solde de tout compte, sous astreinte de 50,00 euros par jour de retard à compter du 8ème jour suivant la notification de la présente décision, astreinte que le Conseil se réserve le droit de liquider,

DIT que les intérêts au taux légal, sur l'ensemble des sommes allouées, courront à compter du prononcé de la présente décision,

ORDONNE l'exécution provisoire,

DIT que le présent jugement est commun et opposable au CGEA IDF OUEST qui devra garantir à Monsieur Jean-Paul [redacted] le paiement de ces sommes, en applications des

dispositions des articles L3253-6 et suivants du Code du travail,

DÉBOUTE Monsieur Jean-Paul [redacted] du surplus de ses demandes,

DIT que les dépens seront prélevés sur la liquidation judiciaire de la Société FRANCE EVENT.

Le Greffier
N. STANKOVIC

La Présidente
C. BARONI